

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
GRUP JEEP MERAPI *LAND CRUISER COMMUNITY* DI UMBULHARJO,
CANGKRINGAN, SLEMAN, YOGYAKARTA**

Oleh:

Nurul Istiqomah

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas PGRI Yogyakarta

Email: nurul.istiqomah683@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada grup jeep merapi *land cruiser community* di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta.

Penelitian dilakukan di grup jeep merapi *land cruiser community* di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan responden sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner, dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows release 23.0.

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,376 (bertanda positif) dan sig 0,042 ($<0,05$). Keselamatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,567 (bertanda positif) dan sig 0,003 ($<0,05$). Kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,253 (bertanda positif) dan sig 0,041 ($<0,05$). Sementara itu lingkungan kerja, keselamatan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan koefisien F sebesar 13.298 dan nilai signifikan 0,000 ($<0,05$). Pengaruh variabel lingkungan kerja, keselamatan, dan kompetensi terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh uji R^2 yang diambil dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,385. Artinya 38,5% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan, dan kompetensi dan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : lingkungan kerja, keselamatan, kompetensi, prestasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, safety and competence on employee performance group jeep merapi land cruiser community in Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta.

This research was conducted in Jeep Merapi community land cruiser community in Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta. This research is a quantitative research with 60 respondents. Data collection technique is done by interview and questionnaire, and the analysis technique used in research using multiple linear regression method which is done by using SPSS for windows release 23.0 program.

The result of this study concluded that the work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with regression coefficient of 0.376 (positive sign) and sig 0,042 ($<0,05$). Safety (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with regression coefficient of 0,567 (positive sign) and sig 0,003 ($<0,05$). Competence (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with regression coefficient of 0,253 (positive sign) and sig 0,041 ($<0,05$). Meanwhile, work environment, safety and competence have significant effect simultaneously on employee performance, with coefficient of F equal to 13.298 and significant value 0,000 ($<0,05$). The effect of work environment, safety, and competence on work performance is shown by R2 test taken from Adjusted R Square value of 0.385. This means 38,5% that employee performance is influenced by work environment, safety, and competence and the remaining 61.5% influenced by other variables.

Keywords: work environment, safety, competence, work performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, pemimpin perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan suatu penilaian terhadap prestasi yang sudah dicapai. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. (Abee, 2008).

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah

perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. (Adad Danuarta, 2014).

Lingkungan Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. (Andi Nurhasanah, 2010). Seperti lingkungan kerja *driver merapi land cruiser community*, selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja yang harus memaksa pekerja untuk mudah

beradaptasi dengan suhu diluar ruangan yang tidak tentu cuacanya. (Andi nurhasanah, 2010).

Keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, akan menimbulkan motivasi kerja yang baik juga, dengan harapan prestasi kerja karyawan tinggi.(Catarina dan andi, 2012.). *Online*.

Keselamatan sangatlah penting saat *driver* mengantarkan penumpang untuk menikmati keindahan wisata di lereng gunung merapi. Suatu cara untuk memberikan keselamatan kerja karyawan grup jeep merapi *land cruiser community* ini yaitu dengan memberikan keamanan terhadap *driver* maupun penumpangnya dengan cara penggunaan helm dan masker dan juga perawatan mesin jeep.

Peran kompetensi juga sangat diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. (Leny Triastuti, 2009).

Karimanto selaku ketua grup jeep merapi *land cruiser community* mengatakan bahwa untuk menjaga pelanggan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten, trampil dan handal. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting untuk grup jeep ini, dimana sumber daya manusia akan dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari grup jeep ini. Para *driver* diuntut untuk dapat bersikap ramah terhadap penumpang, mempunyai pengetahuan seputar wisata yang ada di merapi dan juga mempunyai keterampilan mengemudi yang baik agar tidak membahayakan penumpang.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*”.

Identifikasi Masalah

Ada berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dan Jacson, 2001:82), selain itu dari prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan (Wijono,2010:78).

menurut Handoko (2009) prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, serta manajemen dan kesempatan berprestasi. (Arif Syarifudin, 2015).

Batasan Masalah

Agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dan mengmbang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka masalah penelitian dibatasi mengenai prestasi kerja yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan dan kompetensi kerja pada grup jeep wisata Merapi *Land Cruiser Community*.

Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah dan batasan masalah diatas maka dapat di ajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada

Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*?

2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Grup Jeep Wisata Merapi *Land Cruiser Community*.

Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti, Universitas PGRI Yogyakarta dan bagi organisasi.

1. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, pengembangan penelitian lebih lanjut agar penelitian ini terus berkembang.

2. Bagi Universitas PGRI Yogyakarta

Memperkaya dan menambah referensi hasil-hasil penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja, keselamatan, kompetensi kerja, maupun prestasi kerja karyawan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan mahasiswa yang membutuhkan banyak referensi dan dapat mengaplikasikan teori yang di dapat.

3. Bagi Grup Jeep

Hasil penelitian ini dapat sebagai masukan dan menjadi informasi tentang prestasi kerja karyawan grup jeep wisata Merapi *Land Cruiser Community* sehingga penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta mengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2011: 2).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang di kemukakan Sedarmayanti (2001 : 21) yaitu:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
- 3) Kelembaban di Tempat Kerja
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja
- 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja
- 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

- 8) Tata Warna di Tempat Kerja
- 9) Dekorasi di Tempat Kerja
- 10) Musik di Tempat Kerja Keamanan di Tempat Kerja

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan Suparyadi (2015:384). Menurut Syafi'i (2008:36), menyebutkan faktor – faktor dari keselamatan kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja secara fisik.
- b. Lingkungan sosial psikologis

3. Kompetensi

Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks (Wirawan 2012 : 10). Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut Wibowo (2012 : 325), yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif
- 2) Sifat
- 3) Konsep diri
- 4) Pengetahuan
- 5) Keterampilan

4. Prestasi Kerja

Justine Sirait (2006 : 128) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Steers dalam Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja

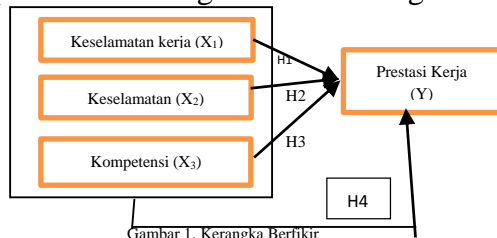
Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Asri dan Maulidaa (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat”, dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Hasil dari penelitian ini adalah variable lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Catarina dan Andi (2012) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang, dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan jumlah responden 118 karyawan. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang.
3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Nina Ningsih Panggabean (2013) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss SITE Muara Kaman”, dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan jumlah responden 12 karyawan. Dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap prestasi kerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel lainnya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu ; pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Keselamatan (X_2), Kompetensi (X_3) terhadap variabel Prestasi kerja (Y). Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan,

pengaruh kesehatan terhadap prestasi kerja karyawan dan pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan. Hubungan pengaruh dari variabel penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan kerangka berfikir yang telah dijabarkan dan dijelaskan di atas, maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada grup jeep Merapi *Land Cruiser Community*.
- H2: Diduga keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada grup jeep Merapi *Land Cruiser Community*.
- H3: Diduga kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada grup jeep Merapi *Land Cruiser Community*.
- H4: Diduga lingkungan kerja, keselamatan, dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada grup jeep Merapi *Land Cruiser Community*.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2017. Tempat penelitian dilaksanakan di grup jeep Merapi *Land Cruiser Community* di Kelurahan Umbulharjo Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Populasi

Subyek dan objek penelitian

Subyek pada penelitian ini adalah seluruh *driver* grup jeep wisata Merapi *Land Cruiser Community* di

Desa Umbulharjo, Kecamatan Cangkringan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta dengan jumlah *driver* 60 orang. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh lingkungan, keselamatan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 135). Populasi pada penelitian ini adalah *driver* pada grup jeep Merapi *Land Cruiser Community* (MLCC) dengan jumlah 60 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. (Arikunto, 2010:134-185).

Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 dan populasi karyawan Jeep Merapi *Land Cruiser Community* Di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta berjumlah 60 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Hal ini didasarkan ada pendapat Arikunto (2006:112).

Definisi operasional

Definisi operasional variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1) Lingkungan (X1)

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta mengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2011 : 2).

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dapat menggunakan indikator-indikator, menurut Sedarmayanti (2009:28), yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja

2) Keselamatan kerja (X₂)

Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan Suparyadi (2015:384).

Menurut Glandon dan Litherland (2001) dari indikator dari pengukuran keselamatan kerja adalah:

- a. Dukungan dan komunikasi
- b. Prosedur yang adekuat
- c. Beban kerja
- d. Alat Pelindung Diri
- e. Hubungan dengan perusahaan
- f. Peraturan keselamatan

3) Kompetensi (X₃)

Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks (Wirawan 2012 : 10).

Untuk mengukur variabel kompetensi dapat menggunakan indikator-indikator, menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Sikap (*Attitude*)

4) Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsinya terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2009:150).

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif

4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah :

1. Kuesioner
2. Wawancara

Metode Analisis Data

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian merupakan hal yang utama dalam meningkatkan efektivitas proses pengumpulan data. Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data, maka instrumen tersebut perlu diuji validitasnya terlebih dahulu. Bila instrumen tidak diuji validitasnya, maka data yang terkumpul dengan instrumen tersebut diragukan keabsahannya. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa menampilkan apa yang harus ditampilkan (Sugiyono, 2015:177).

Butir-butir pertanyaan yang valid yaitu menunjukan tingkat signifikansi 0,50 dimana hal ini menunjukan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya otomatis hasil (data) penelitian

menjadi valid dan reliabel. Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data (sugiyono, 2015:178).

Tinggi rendahnya reliabilitas, ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai yang mendekati angka 1. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) $\geq 0,6$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Johnson & Christensen, 2012).

b) Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono (2014:277).

Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja
a = Koefisien konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
 X_1 = Lingkungan
 X_2 = Keselamatan
 X_3 = Kompetensi
e = Standar eror

2. Pengujian Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistik, sebagai berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh

pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2006) uji statistil F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. untuk menguji hipotesis ini digunakan uji statistik F:

- nilai Sig. $< 0,05$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan (X_1), keselamatan (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan.
- nilai Sig. $> 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan (X_1), keselamatan (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan.

3. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87). Nilai koefisien determinasi adalah antara

0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87).

Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel

bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Santoso dalam buku (Priyatno, 2008:81), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a) Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

1. Tabel 1. Hasil Uji Coba Validitas

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	A1	0,000	Valid
	A2	0,007	Valid
	A3	0,000	Valid
	A4	0,026	Valid
	A5	0,000	Valid
	A6	0,000	Valid
	A7	0,000	Valid
Keselamatan	B1	0,016	Valid
	B2	0,001	Valid
	B3	0,002	Valid
	B4	0,000	Valid
	B5	0,000	Valid
	B6	0,000	Valid
	B7	0,000	Valid
	B8	0,019	Valid
Kompetensi	B9	0,009	Valid
	C1	0,011	Valid
	C2	0,000	Valid
	C3	0,000	Valid
	C4	0,000	Valid
	C5	0,000	Valid
Prestasi Kerja	C6	0,000	Valid
	D1	0,000	Valid
	D2	0,002	Valid
	D3	0,000	Valid
	D4	0,000	Valid
	D5	0,005	Valid
	D6	0,000	Valid
	D7	0,000	Valid
	D8	0,016	Valid
	D9	0,000	Valid
	D10	0,798	Tidak Valid
	D11	0,413	Tidak Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 1 di atas terdapat dua butir pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja ke sepuluh dan ke sebelas yang tidak valid, dikarenakan memiliki p value lebih dari 0,05 dan ini menyatakan bahwa dua butir pertanyaan di atas tidak valid. Sedangkan butir pertanyaan lainnya memiliki nilai p value kurang dari 0,05 dan dinyatakan valid.

Untuk penyebaran kuesioner terhadap 60 responden selanjutnya menggunakan pertanyaan yang dinyatakan valid. Pertanyaan prestasi kerja kesepuluh dan kesebelas tidak dicantumkan lagi di dalam daftar kuesioner yang akan disebar selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Coba Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,711	Reliabel
Keselamatan	0,741	Reliabel
Kompetensi	0,706	Reliabel
Prestasi Kerja	0,835	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Hasil uji reliabilitas pada Tabel.2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua butir pertanyaan dalam seluruh variabel penelitian yang terdiri dari Lingkungan kerja (X1), Keselamatan (X2), Kompetensi (X3), dan Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan pertanyaan tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b) Analisis Data

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sumber : analisis data, 2017

Dari tabel 3 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,073 + 0,376X_1 + 0,567X_2 + 0,253X_3$$

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,073, artinya apabila nilai variabel independen (Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kompetensi) sama dengan nol maka besarnya variabel dependen prestasi kerja sebesar konstanta 2,073.

b. Koefisien Lingkungan (b₁)

Nilai koefisien lingkungan kerja mempunyai nilai positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,376, yang mempunyai arti bahwa apabila

lingkungan kerja (X₁) dinaikan sebesar satu satuan variabel maka prestasi kerja akan bertambah sebesar 0,376 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sehingga ketika suasana lingkungan kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

c. Koefisien Keselamatan (b₂)

Nilai koefisien keselamatan kerja mempunyai nilai positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,567, yang mempunyai arti bahwa apabila keselamatan kerja (X₂) dinaikan sebesar satu satuan variabel maka prestasi kerja akan bertambah sebesar 0,567 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sehingga ketika keselamatan kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

d. Koefisien Kompetensi (b₃)

Nilai koefisien kompetensi kerja mempunyai nilai positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,253, yang mempunyai arti bahwa apabila kompetensi (X₃) dinaikan sebesar satu satuan variabel maka prestasi kerja akan bertambah 0,253 satuan,

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.073	5.212		.398	.692
Lingkungan_kerja	.376	.181	.243	2.080	.042
Keselamatan	.567	.184	.364	3.083	.003
Kompetensi	.253	.121	.230	2.093	.041

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja

dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sehingga ketika kompetensi ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

e. Variabel Dominan

Dengan hasil persamaan regresi berganda diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel keselamatan (X₂) dengan nilai koefisien sebesar 0,567.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	623.554	3	207.851	13.298	.000 ^b
	Residual	875.296	56	15.630		
	Total	1498.850	59			
a. Dependent Variable: Prestasi_kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_kerja, Keselamatan						
	(Constant)	2.073	5.212		.398	.692
	Lingkungan_kerja	.376	.181	.243	2.080	.042
	Keselamatan	.567	.184	.364	3.083	.003
	Kompetensi	.253	.121	.230	2.093	.041
a. Dependent Variable: Prestasi_kerja						

a. Koefisien Regresi Secara Individual (uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Sumber : data primer diolah 2017

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)
Pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai signifikan, dengan nilai (Sig) sebesar 0, 042 yaitu $< 0,05$, yang berarti bahawa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pada koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai nilai positif sebesar 2,080 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)
Pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa variabel keselamatan (X_2) bernilai signifikan, dengan nilai (Sig) sebesar 0, 003 yaitu $< 0,05$, yang berarti bahawa keselamatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pada koefisien regresi variabel keselamatan mempunyai nilai positif sebesar 3,083 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap

prestasi kerja, yang berarti semakin terjaganya keselamatan maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_3) bernilai signifikan, dengan nilai (Sig) sebesar 0, 041 yaitu $< 0,05$, yang berarti bahawa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pada koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai nilai positif sebesar 2,093 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang berarti semakin tinggi kompetensi karyawan maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

b. Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis keempat, berikut tabel hasil uji F: **Tabel 5**

Sumber : analisis data, 2017

Tabel diatas menunjukan hasil analisis pada uji F yang menunjukan koefisien F sebesar 13.298 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu $< 0,05$, yang menunjukan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, keselamatan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji r dan Uji R^2 (Koefisiensi Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.385	3.954
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_kerja, Keselamatan				

Sumber : analisis data, 2017

Dari hasil tabel 5 diatas, menunjukan bahwa hasil uji determinasi R^2 sebesar 0.385 Dengan kata lain variabel lingkungan, keselamatan dan kompetensi memiliki pengaruh sebesar 38,5% terhadap prestasi kerja yang sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja menunjukan hasil yang positif dan signifikan. Artinya, apabila lingkungan kerja semakin baik maka prestasi kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh sarwono (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Hasil penelitrinan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri dan Maulida (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Keselamatan Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian pengaruh keselamatan terhadap prestasi kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya, apabila keselamatan kerja karyawan semakin terjaga maka prestasi kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rika Ampuh Hadiguna (2009) keselamatan kerja memberikan iklim yang kondusif bagi para pekerja untuk berprestasi, setiap kejadian baik kecelakaan dan penyakit kerja yang ringan maupun fatal harus dipertanggungjawabkan oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Catarina Cori Pradnya Paramita (2012) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja menunjukan hasil yang positif dan signifikan. Artinya, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh H. Jackson (2004:237) Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan prestasi kerja individu atau tim.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Ningsih Panggabean (2013) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kompetensi Kerta Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), keselamatan (X_2) dan kompetensi (X_3)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien F sebesar 13.298 dan nilai signifikan sebesar 0.000 yaitu $< 0,05$.

Hasil analisis dari nilai koefisien Determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,385 atau 38,5% menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), keselamatan (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 38,5% dan sisanya 61,5% merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Y) dari faktor lain yang tidak diteliti, antara lain yaitu kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, tingkat motivasi kerja. Steers dalam Sutrisno (2010:151).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan (X_1), keselamatan (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan pada Grup Jeep Merapi *Land Cruiser Community* di Umbulharjo Cangkringan Sleman Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Grup Jeep *Land Cruiser Community*. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi yang memiliki nilai sebesar 0,376 yang berarti positif dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,042 yaitu $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Variabel Keselamatan (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Grup Jeep Merapi *Land Cruiser Community*. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi yang memiliki nilai sebesar

0, 567 yang berarti positif dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 yaitu $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3. Variabel Kompetensi (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Grup Jeep Merapi *Land Cruiser Community*. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi yang memiliki nilai sebesar 0, 235 yang berarti positif dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,041 yaitu $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.
4. Variabel lingkungan (X_1), variabel keselamatan (X_2), dan variabel kompetensi (X_3), menunjukkan hasil uji F sebesar 13,298 dengan tingkat signifikan 0,000 yaitu $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu variabel lingkungan, variabel keselamatan dan variabel kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan grup jeep *land cruiser community* di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis keempat diterima. Pengaruh variabel lingkungan kerja, keselamatan, dan kompetensi terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh uji R^2 yang diambil dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,385. Artinya 38,5% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan, dan kompetensi dan sisanya 61,5%

IMPLIKASI

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis ini berhubungan dengan teori-teori yang bersangkutan dengan variabel yang ada dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan, keselamatan dan kompetensi terhadap

prestasi kerja karyawan dapat dibuktikan secara teori maupun bukti empiris yang sudah ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan grup jeep Merapi *Land Cruiser Community* di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta, mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui perhatiannya terhadap variabel lingkungan, keselamatan dan kompetensi sehingga dapat mempermudah dan memperlancar grup jeep untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Grup Jeep Merapi *Land Cruiser Community* Umbulharjo Cangkringan Sleman Yogyakarta agar lebih memperhatikan lingkungan kerja terutama pada pencahayaan dan sirkulasi udara, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada pertanyaan lingkungan lainnya.
2. Grup Jeep Merapi *Land Cruiser Community* Umbulharjo Cangkringan Sleman Yogyakarta agar lebih meningkatkan keamanan dengan tertibnya penggunaan perlengkapan kerja untuk keselamatan para karyawan dalam bekerja dengan perlengkapan yang sudah di sediakan perusahaan. Karena keselamatan merupakan hal yang juga harus diperhatikan saat bekerja.
3. Grup Jeep Merapi *Land Cruiser Community* Umbulharjo Cangkringan Sleman Yogyakarta dapat memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan

meningkatkan ketrampilan komunikasi, pengalaman bekerja, pengetahuan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tujuan agar karyawan mempunyai kompetensi yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abee. 2008. "Manfaat Penilaian Prestasi Kerja", (Online), (<http://artikel-manajemen.blogspot.co.id/2009/03/manfaat-penilaian-prestasi-kerja.html>, diunduh 1 Juni 2017).
- Ansyari, Isya. 2015. "Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)". (Online). (<http://learnmine.blogspot.co.id/2015/04/keselamatan-dan-kesehatan-kerja.html>, diunduh 1 Juni 2017).
- Blogspot. 2012. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner". (Online). (<http://dataolah.blogspot.co.id/2012/03/uji-validitas-dan-reliabilitas.html>, diunduh 1 Juni 2017).
- Cori Pradnya Paramita, Catarina., & Andi Wijayanto. 2012. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang". *Jurnal Administrai Bisnis*. (Online), Volume 1, No. 1, (<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/Janis/article/view/4313/3934> oleh CCP Paramitha - 2012), diunduh 30 Mei 2017).
- Danuarta, Adad. 2014. "Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli". (Online). (<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html>, diunduh 1 Juni 2017).
- Danuarta, Adad. 2014. "Prestasi Kerja Menurut Para Ahli" (Online), (<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut->

- [para-ahli.html](#), diunduh 1 Juni 2017).
- Darman, Syarif. 2016. "Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi", (Online), (<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/lingkungan-kerja.html>, diunduh 30 Mei 2017).
- Hutapea. & Thoha. 2008. "Indikator Kompetensi". (Online). (<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6524/Bab%202.pdf?sequence=9>, diunduh 2 Juni 2017).
- Intanqhina. 2008. "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". (Online). (<https://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>, diunduh 1 Juni 2017).
- Lintasjari. 2013. "Definisi Variabel Penelitian". (Online). (<http://www.lintasjari.com/625/definisi-variabel-penelitian/>, diunduh 2 Juni 2017).
- Mahendra, Giri. 2013. Penguji Hipotesis (Uji Koefisien Determinasi, Uji F, Uji t)". (Online). (<http://girimahendra.blogspot.co.id/2013/05/pengujian-hipotesis-uji-koefisien.html>, diunduh 2 Juli 2017).
- Melly, Yulianti. 2016. "Makalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3)". (Online), (<http://mellyulianti07.blogspot.co.id/2016/01/makalah-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.html>, diunduh 30 Mei 2017).
- Moe. 2011. "Uji F, Uji T. R²". (Online). (<http://moe-nier.blogspot.co.id/2011/12/uji-f-uji-t-r2.html>, diunduh 1 Juli 2017).
- Ningsih Panggabean, Nina. 2013. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada Pt. Moriss Site Muara Kaman". *eJurnal Administrasi Bisnis (Online)*, Jilid 1, No 2. ([ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp.../ejournal%20\(06-01-13-05-20-38\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp.../ejournal%20(06-01-13-05-20-38).pdf) oleh NN Panggabean - 2013, diunduh 3 Mei 2017).
- Nurhasanah, Andi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda". *Jurnal Eksis*, (Online). (<http://karyailmiah.polnes.ac.id/images/Download-PDF/Arsip%20Jurnal/EKSIS-VOL.06-NO.1-APRIL2010/EKSIS%201%202010%20-%2011%20-%20andi%20nurhasanah%20%20PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20PRESTASI%20KERJA%20KARYAWAN%20PADA%20BANK%20INDONESIA%20CABANG%20SAMARINDA.pdf>, diunduh 1 Juni 2017).
- Prasetyo, Fandi. 2014. "Teori-teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja". (Online). (<http://fandiprasetyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-keselamatan-dan-kesehatan-17.html>, diunduh 1 Juli 2017).
- Prasetyo, Fandi. 2014. Teori-teori Prestasi Kerja". (Online). (<http://fandiprasetyo.blogspot.co.id/2014/02/teor-teori-prestasi-kerja.html>, diunduh 1 Juli 2017).
- Priyatno. 2008. "Analisis Koefisiensi Determinasi (Uji R²)". (Online). (<http://asisiverry.blogspot.co.id/2013/08/analisis-koefisien-determinasi-uji-r2.html>, diunduh 1 Juli 2017).

- Raharjo, Sahid. 2013. "Teori Sampel dan Sampling Penelitian". (Online). (<http://www.konsistensi.com/2013/04/teori-sampel-dan-sampling-penelitian.html>, diunduh 2 Juni 2017).
- Rahayu, Srikandi. 2015. "Pengertian Umum dan Tujuan Keselamatan Kerja". (Online) (<http://seputarpengertian.blogspot.co.id/2015/02/pengertian-umum-dan-tujuan-keselamatan-kerja.html>, diunduh 1 Juni 2017).
- Riadi, Muchlisin. 2017. "Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja". (Online). (<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>, diunduh 1 Juni 2017).
- Rusnia, J. 2016. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara". (Online). (http://sitedi.uho.ac.id/uploadssite/di/g2c114053_sitedi_J%20u%20r%20n%20a%20l.pdf, diunduh 30 Oktober 2017).
- Sedarmayati. 2011. "Indikator Lingkungan Kerja". (Online). (<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5479/BAB%20II.pdf?sequence=8&isAllowed=y>, diunduh 2 Juni 2017).
- Sombolinggi, Boni. 2016. "Studi Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Pelebaran Rantepao-Palopo Oleh Pt.Waskita Karya". (Online). (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/20199/JURNAL%20PDF.pdf;sequence=1>, diunduh 2 Juni 2017).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan : Validitas dan Reliabilitas Instrumen*. Bandung : Alfabeta.
- Syaifudin, Arif. 2015. "Pengertian Dan Faktor-Faktor Kinerja Merunut Para Ahli". (Online). (<https://menurutpengertian.blogspot.co.id/2015/08/pengertian-dan-faktor-faktor-kinerja.html>, diunduh 1 Juni 2017).
- Triastuti, Leny. 2009. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerjaterhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta". (Online). (http://eprints.ums.ac.id/3799/1/A2100500_28.pdf), diunduh 1 Juni 2017).
- Winarti, Asri., & Maulinda. 2014. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia Tbk Cabang Kcu Thamrin Jakarta Pusat". *Jurnal Serambi Hukum*, (Online), Vol. 08, No. 02, (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189753&val=6468&title=PENGARUH%20PELATIHAN%20KERJA%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20KARYAWAN%20TERHADAP%20PRESTASI%20KERJA%20KARYAWAN%20>, diunduh 30 Mei 2017).